

# 福祉専門職におけるキャリアプランと ライフプランのイメージに関する一考察 —佛教大学生に対するアンケートから—

山田宗寛

## 〔抄録〕

福祉の仕事に「厳しい」などネガティブなイメージを持つ人は少なくない。それが社会福祉学部福祉職への希望者が減少している要因の一つとなっている。今回、社会福祉士養成課程の学生に行ったキャリアプランとライフプランのイメージに関するアンケートをまとめた。その結果「資格を取得して福祉の仕事に就く」というキャリアイメージがほとんどであった一方で、就職と退職だけを書き、働いてからのキャリアステップはほとんどイメージがされないような回答も多くあった。このことからキャリアイメージを持たせるような教育支援を行いつつ、福祉の仕事が生涯安定して働ける職業でもあることを伝えていく必要があると考えた。また、大学での実習教育を福祉キャリアのファーストステップとして位置づけていくことも重要である。今日、福祉の人材確保と人材育成の課題は大きく、魅力ある職場として学生が福祉職場を選択していけるようキャリア教育について考察を行ったものである。

キーワード：福祉キャリア、人材育成、福祉労働、社会福祉士、キャリア教育

## はじめに 問題意識

現在、社会福祉法人等では人材確保と人材育成の課題はより大きな課題となっている。数年前までの「人不足で支援の現場が回らない」という声が「基準人員が確保できず事業が存続出来ない」となっており、深刻さがさらに深まっている。このような状況にあって、どのように福祉の仕事を魅力的なものとしていくかということが重要である。まずは社会福祉学部の学生が就職先として選択される専門職となっていくためにはどのようなことが必要なのか。本稿は、こうした問題意識を持って取り組んだキャリアプランとライフプランのイメージに関するアンケートから考察を深めたものである。

最初に人材育成に関わるエピソードを紹介する。10 数年ほど前に法人の研修担当者として、職歴 10 年の 30 代にさしかかった中堅職員に「次なるキャリアを目指してがんばって欲しい」と励ましの声をかけた。その返答は「まだがんばらないといけないんですか」と思いがけないものだった。次世代を担う人材として、社会福祉士でもあり活躍を期待していたので「なぜ」と落胆してしまった。この場面だけは、やる気や意欲に欠けると感じてしまったが、本当は「福祉職には働き続ける目標や意欲となるキャリアイメージが確立されていない」からで、ただ「が

んばれ」と言うだけではしんどくなることに気付かされた。だから、もっと人材育成について研究を深め、その計画を具体化していかなければならないと決意した。一方で職員は日頃からキャリアについて語るようなことはあまりなかったが「〇〇歳で結婚して、〇〇歳で出産して…」とライフプランについては良く話題になっていた。そこから、「この仕事を続けていくか」と話がが続くが、実際の生活を考えると福祉の仕事を続けていけるか不安になると言う声も良く聞いた。しかし、日常的には活発に実践が語られ、多くの職員がやりがいを感じ「仕事を続けたい」と思っていた。つまり、福祉の仕事はやりがいのある魅力ある職業なのに、生涯にわたって安定して働き続けられるというイメージが持てないのである。だから、キャリアイメージが持てないので、当然、ライフプランも描きにくくなるのではないかという仮説を考えるようになった。これは社会福祉学部でも福祉職に対するネガティブなイメージが強いので、就職先として不安を持つようになると考えて来た。

このような仮説から、学生や施設職員に対して、キャリアイメージとライフイメージを書いてもらい、将来の自分像について考えてもらうということを講義や講演を行ってきた。本稿では、その中で社会福祉現場実習講義を受けた学生の回答結果を中心に、どのようなキャリアイメージとライフイメージを持っているか、について考察を行う。

## 1. 社会福祉職場の現状

社会福祉職場は、社会福祉の発展に伴い増加の一途にある。真田是は 1996 年に

「(政府は福祉切り捨てを進める政策をとってきたが) 社会福祉の領域は縮小せず、社会福祉従事者や施設の数でみても逆に増加してきている。(中略) 社会福祉を抑制する政策をとっても社会福祉の領域を縮小することはできず逆に広がってきたということは、社会福祉が今日の社会に適合的なもので不可欠なものになっている。<sup>注1</sup>」

と今日の人材不足となる事態を予見していたと言える。それは、平成 25 年度厚生白書が「(介護分野だけでも) 今後、急速に進展する高齢化により、介護へのニーズが増大することが予想される。2012 (平成 24) 年度で介護人材は約 149 万人であるが、2025 (平成 37) 年度には約 237 万人～249 万人必要」と見込み、「質の高い福祉・介護人材の安定的確保は喫緊の課題となっている」と表明するまでの事態となっている。このことから、福祉の仕事を安定的で魅力的なものとすることは政府の命題であったと考える。

福祉事業所は、1980 年頃からの「共同作業所づくり運動」に代表されるような権利保障運動によって、障害や保育などの分野で制度がなくとも民間の社会運動のなかで立ち上げが広がった。だから、労働環境はボランティア的で職員の身分も不安定な職場であった。しかし、1990 年代から社会福祉法人化が進み、社会福祉士などの専門職化の議論も強まり「福祉の仕事」

は職業選択の一分野として確立するまでとなった。2000年以降は介護保険やNPO法人による事業運営と規制緩和によって福祉の供給主体は一挙に拡大し従事者も大幅に増えた。

しかし、こうした発展に並行して進められた制度改革は、福祉の市場化と財源の抑制を行い、その結果、低賃金化や非正規化も顕著となった。そのため「厳しい職場」と言うイメージが拡がり、社会福祉学部<sup>1</sup>の学生でさえ就職希望先としなくなった。しかも、離職率は他産業より高く、人手不足で敬遠されがちな職場と言う悪循環を生んでいる。そのため、新入材確保指針<sup>注3</sup>の「就職期の若年層から魅力ある評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るための『労働環境の整備の推進』」を具体化させる意味でも福祉の仕事が学生や多くの人にとって魅力的なイメージを拡げていくことが重要である。

## 2. 福祉キャリアと人材育成について

### 1) なぜ社会福祉職場で人材育成が必要になったのか

社会福祉職場の職員研修への対策が講じられるようになったのは、大学で社会福祉系の学部が次々と新しく開設された1990年代半ばからである。この頃に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」いわゆる「福祉人材確保指針」が1993年に出され、「各法人・職場が職員の資質向上をめざして取り組むことを支援するために、福祉職場における『職場研修』の推進方法を具体的に示した」初めての手引書である『福祉の職場研修マニュアル<sup>注2</sup>』も1995年に出版された。2000年になると介護保険と、その後に障害者総合支援法（当時、障害者自立支援法）がスタートすると、施設経営は「一法人一施設」から「一法人多事業」へと移行していく。かつて施設長は50代で定年が見通せるような年齢というイメージであったが、今は次々と事業が立ち上げられる中で20代や30代で管理職となることも珍しくない。また、以前は「先輩の背中を見て育て」「人の仕事を見て盗め」などと言われることがあった。その時代は現場には今よりも「緩やかな空気」が流れ、先輩からは支援や福祉に対する思いが直接聞ける時間もあった。しかし、今は「先輩の背中を見ようとも、その先輩がいない。事務仕事や雑務に追われ、肝心の現場にゆっくり関われない」という実態も少なくない。そうした状況からも社会福祉は系統的な研修が必要な仕事であり「今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上を図るための『キャリアアップの仕組みの構築』<sup>注3</sup>」が求められるようになった。だから、事業を担う人材の確保と育成を計画的に実施していくことが求められており、就職後もキャリアを歩んでいける人材育成計画とステップアップによって多様なポストに就くことが可能になったと言える。つまり、福祉キャリアを強く意識しなければならない時代になったのである。

### 2) キャリアイメージと人材育成計画の実際

福祉職場では、新任、中堅、指導的職員、管理職と、その職階をステップアップしていくこ

とが一般的にキャリアとイメージされる。実際の人材育成および研修企画を担当した2法人での経験を簡略的に紹介したい。

滋賀県大津市にある「社会福祉法人おおつ福祉会」は1990年に設立され、複数の障害者支援施設とグループホームや居宅支援事業を運営する市内では規模が大きい法人である。2000年頃は次々と新規事業を立ち上げていた頃で非正規も含めて職員数は150人を越えた。毎年、職員を新規採用し体系的な研修を実施していくことが求められるようになり、週に1回、研修担当者会議が開かれ、企画の検討が行われた。新任、中堅、管理職と、それぞれの階層の研修を年2～3回行った。特徴は経験3年から中堅職員とし、就職して2年のうちに一定の能力を身につけることを期待したことである。これは新規事業や非正規化が進む中でリーダーを育成していく必要に迫られていたからである。忙しい勤務の中で集合研修を行うことは難しかったが、それぞれの職階に求められる能力を明らかにし、研修計画も体系化し、一定の成果が見られた。そこでは「どのような人材を育成するのか」ということが繰り返し議論されたが、「法人の理念実現を目標とする人材」ということが明確になった。

「社会福祉法人グロー」は、1967年に設立された滋賀県社会福祉事業団が2014年に改名した社会福祉法人で、滋賀県下の高齢や障害、児童などの施設や障害者の芸術文化活動や先駆的な福祉の取り組みを行う企画事業部などを運営している。行政改革により県立施設が民間移管されたことで職員の意識改革が求められるようになり、2010年に人材育成計画の作成を目的に研修企画委員会が開催された。職階は新任、一般職Ⅰ（3年以内）、一般職Ⅱ、指導職、管理職にわかれ、それぞれ年に2～3回の研修を行った。「人間力」「技術力」「実務力」と、それぞれの階層で求められる能力を明確にし、理念である「福祉滋賀・福祉経営」に貢献できる人材育成が目標である。到達目標については人権意識がわかりやすく示されており、新任・一般職Ⅰは「障害がある人は施設で暮らす方が幸せですと言わない等、利用者の権利擁護の理解」、指導職は「障害がある人は施設で暮らすほうが幸せです。と言わない等、利用者の権利擁護の視点に立った職員指導」、管理職は「障害がある人は施設で暮らす方が幸せですと言わない等、地域で評価される権利擁護の視点に立った運営・業務整理」と例示した。現在は法人事務局の担当部署によって研修の企画が進められ定着化している。

一法人多事業化の中で、法人経営において人材を確保することと、職員の質を高めるという量と質の両方が不可避な要件となった。それは質の高い福祉サービスの提供と持続可能な法人経営という観点から、明確なキャリアビジョンと必要な人材を短期間で計画的に育成する仕組みが必要になったとも言える。専門性をもって働くということは、仕事のやりがいにつながることであり、離職を防ぐことにもなる。そのため社会福祉学部の学生が「資格を持って働く」ということは重要なことであり、就職後のキャリアステップやビジョンをイメージ出来るように教育していくことがより一層求められるようになったと言える。

### 3. 福祉職と賃金および労働条件について

福祉の仕事がネガティブな印象を持たれるのは、「平成24年度介護労働実態調査<sup>注4</sup>」で「労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等（複数回答）として、仕事内容の割に賃金が低い」が43.3%で最も多く、次いで人手が足りないが42.4%、有給休暇が取りにくいのが35.6%、身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）が30.0%の順に多くあげられているなど、特に雇用管理等の面で解決すべき課題が多い」と指摘されているようなことからである。また所定内賃金（月給）は211,900円であったが、これには非正規職員も含まれ、民間企業が54.7%あり、様々な雇用条件で働いていることが推測される。（社会福祉法人は17.1%だけであった）。

社会福祉法人は都道府県や政令指定都市や中核市から指導監査を受け、職員の労働環境などについては厳しく指摘を受けることから就業規則等、雇用条件は整っている。賃金についても年齢に準じて昇級していく仕組みになっており、手当等も必要十分に支給されるところが多い。「平成24年賃金構造基本統計調査<sup>注5</sup>」では産業別の医療福祉分野で男性が348万円、女性が247.2万円であるが、女性の賃金は低いという課題はあるものの、男性は533.1万円まで上がっており、他の産業と比べて特段に低いということではない。4年制大学で社会福祉学部を卒業し、社会福祉士等の専門資格取得を目指すのであれば、社会福祉法人等が求める人材と合致する。良い労働条件の社会福祉法人等を就職先として目指すこともライフプランのイメージを確立させる上で重要である。

### 4. キャリアプランとライフプランのイメージに関するアンケート（研究の方法）

社会福祉士養成課程を履修した学生を中心に福祉キャリアのイメージを持たせるために、自らのキャリアプランとライフプランの将来像を書いてもらうというアンケートを行ってきた。アンケート内容はライフプランとキャリアプランと2項目に対して、年代ごとに自分の将来像について表に書き入れる自由記述方式である。（資料6）今回は2010年から2013年までに社会福祉現場実習講義を受けた2回生から4回生を対象に行った52件をデータとした。学年ごとの内訳は2回生35人、3回生は14人、4回生は3人であった。

### 5. アンケートの結果

#### 1) 明確な資格取得へのキャリアイメージ

22歳あるいは職業キャリアの最初で「社会福祉士になる」等、福祉の仕事を選択した学生がほとんどであり、選択しなかったのは職業が書かれていなかった2人だけであった。佛教大学の学生は、将来の職業について福祉を選択しており、特筆すべきことである。さらに複数の資格を記載している学生もあり「将来、資格を活かして働く」という意識が高い。



## 2) 職業キャリアの入職と退職と「具なし」のキャリアイメージ

多くの回答で記載内容の多い少ないに関わらず就職と退職は明確に記載されていた。多くが60歳代の欄に退職を記載しており、定年まで働くことを想定しており、男女間の有意差もなかった。また、在職期間のキャリアが記載がされていない、中抜けになっていて、まるで福祉という仕事の全体像はイメージできるが中身が具体的にない回答が28人にあった。(以降、「具なし」と例える)

## 3) 出産・育児等、ライフイベントとキャリアイメージ

子育ての時期にさしかかる30歳代には一旦、育児休暇によって職場を離れるという人が12人あった。その中には、一旦、退職するという記載も見られた。結婚をし、子育ての時期に仕事から離れると書いていたが、40歳代からパートなど雇用形態は変わるが、再び仕事に戻るという記載もあった。

## 6. 考察

社会福祉士養成課程を選択している学生が「資格を取って福祉現場で働く」というイメージを持つことは当然、と考えたいところである。しかし実際は福祉職への就職希望者が減少していることは多くで指摘される通りである。学生によっては資格取得を「とりあえず取得する。将来役に立つかも知れないから…」などと漠然とした意識で学ぶ者も少なくない。時に現場実習先から「社会福祉士の実習生を受けるが、就職先が企業であることが少なくなく、何のために実習指導をしているのかと悩むことがある」という声を聞くことがある。さらに「資格取得のために必要だから協力する」だけでなく「将来の社会福祉の担い手として期待するから」という思いを持って受け入れる実習施設も多い。このことから今回、福祉職に就くイメージがほとんどであったことは佛教大学の現場実習に対する信頼につながると言える。

このことについて、より意識を高めていくためには展望あるキャリアプランやライフプランが描けるようになっていくことが重要である。今回「具なし」のキャリアイメージとなってしまったのは、福祉の仕事におけるキャリアステップが明確でないことが理由の一つとして考えられる。回答には「経験を重ねてケアマネージャーの資格を取得する」と就職以降のキャリアも意識出来ている学生もあったが、どのような専門職種やキャリアを目指すのかということについては具体的になかった。また、出産・育児によって一旦、退職をするという回答があり「生涯にわたって働き続けるイメージ」が定着していないこともわかった。

今回の結果から、福祉の仕事を選択しようとする学生がほとんどであった一方で、キャリアイメージについては「具なし」も多くあった。だから、自分がどの分野に進むかや職場そのもののイメージが持ちきれていないということが伺える。希望する分野が明確になっている学生はキャリアイメージを鮮明にしやすいと言えるが、そうでなければ「資格を取る」というだけの

漠然としたものに止まってしまう。だから、インターンシップをはじめ、現場で働くイメージが具体的になっていくような教育支援が重要である。大学で福祉各分野の講義を受けつつ、そのことが自らのキャリアイメージを膨らませていくような教育となっていけば、学習に対する意欲も一層、高めていくことが期待出来る。このような観点から現場実習は「福祉キャリアのファーストステップ」として位置づけることが出来る。さらに、福祉の職場も女性が育児や家事をしながらも働き続けることが可能であり、それがキャリア形成の基盤になると言える。

## 7. まとめ

今回のアンケートからも、佛教大学においては学生自身が福祉の仕事に対して就職意識が高いことが示された。その意欲を保ちながら、自分の人生設計やプランと重ね合わせて、夢や希望が膨らむような職業になっていけば理想的である。そのため、賃金や労働条件は厳しいと思われがちな、ネガティブなイメージを変えていく必要がある。福祉職場全体が厳しいのではなく、先述したように公務員や社会福祉法人等、労働条件の良い職場も多くある。だから、定年まで働ける安定した職場と言え、キャリアプランをイメージする前提となる安定した生活設計も可能であり、まずは福祉の仕事をポジティブイメージにしていくことが重要である。

そして、今日、多くの社会福祉職場では研修計画などの人材育成計画が立てられるようになり、就職後のキャリアステップも具体的にされている。これと大学の教育を接続させていくことで福祉キャリアを教育段階から現場でのキャリアアップまで連続的なものとして考えることが出来るようになった。このことで、佛教大学で重視されてきた福祉現場の体験や実習を福祉キャリアのファーストステップとして位置づけることが可能である。

今回のアンケートからは、(1) 社会福祉法人や公務員等に一定以上の能力を身につければ採用されることが十分に可能で、1回生のうちから福祉職が安定した職業であるとポジティブイメージも持たせるようなアプローチも行うこと。(2) 学生に対して専門職としてどのようにキャリアステップを歩んでいくのかを具体的に教示し、自分自身が将来にわたってどのように福祉キャリアを積み重ねていくのか「具をつめる」ようイメージさせていくこと。(3) 出産や育児などのライフイベントに対して、定年まで働き続けられる条件があることを伝えながら、キャリアプランとライフプランを重ね合わせてイメージさせていくこと、が必要と結論づけられる。

これらポジティブイメージを定着させていくためには、社会福祉士が専門職として社会的な地位確立と労働条件などが一層、整備されていくことが求められる。こうした状況のなかで、社会福祉学部を卒業した学生が福祉専門職として活躍していくことで、福祉に対する魅力が拡がり人材問題が解消されていくことを願う。

### 資料 1 4 回生 女性

職業カウンセラーを目指し、将来「相談所を立ち上げる」というキャリアプランを持つ回答。ライフプランも細やかにイメージされている。

|      |  |   |
|------|--|---|
| 70 代 |  |   |
| 60 代 | 60 歳 相談室を辞める   | 60 歳～夫と二人でゆっくりといろんなところへ行く。<br>海外旅行など                                |
| 50 代 | 相談室を続ける  | 50 歳 家庭菜園を始める<br>いちご、ミニトマトなど……                                      |
| 40 代 | 45 歳 仕事を辞めて独立<br>相談室を設立<br>(子ども・障害者を対象としたグループ活動など<br>セルフ ヘルプグループの支援) | 40 歳 ガーデニングを始める<br>庭を花でいっぱいにする                                      |
| 30 代 | 障害者職業カウンセラーとして働く   | 35 歳 ヨガを始める<br>32 歳 マイホームを建てる<br>30 歳 女の子を出産<br>地域のママさんバレーで活躍       |
| 20 代 | ↑ 障害者職業カウンセラーとして働く<br>22 歳 社会福祉士の資格をとる<br>障害者職業カウンセラー                | ボランティア活動をずっと続ける<br>25、26 歳 男の子を出産<br>↑<br>24 歳 結婚<br>↑<br>22 歳 大学卒業 |
|      | 仕事   | 家庭・他  |

### 資料 2 3 回生 男性

おぼろげにキャリアイメージを持っているケース。想定される場面をイメージしてキャリア像が書かれている。ライフプランでは年収が想定されている。

|      |                                   |                                   |
|------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 70 代 | 新人から仕事のノウハウを知りたいと家に訪問される          | 夫婦で共通の趣味を見つける<br>健康でいる            |
| 60 代 | 定年まで仕事をがんばる                       | 夫婦でどこか遠くへ旅行する<br>思い出を作る           |
| 50 代 | 新人の教育をそれなりにする                     | 子どもが巣立っていき、さみしくなるが夫婦仲良くする         |
| 40 代 | 管理職に慣れる<br>上の役職になる                | 年収 600 万円越え                       |
| 30 代 | 上司から「あいつに任せておけば大丈夫」と思われる<br>ようになる | 仕事と家庭の両立<br>年収 400 万越え<br>子ども一人   |
| 20 代 | 上司の信頼を得る<br>仕事に慣れる<br>福祉職に就く      | 子ども二人<br>結婚する (25 歳～28 歳)<br>車を買う |
|      | 仕事                                | 家庭・他                              |



### 資料3 3回生 女性

「具なし」ケースの典型例。

|     |              |           |
|-----|--------------|-----------|
| 70代 |              |           |
| 60代 | 仕事やめる        | 家庭菜園をはじめる |
| 50代 |              |           |
| 40代 | 仕事にもどる       |           |
| 30代 | 育休           | 子どもができる   |
| 20代 | 仕事を始める（福祉関係） | 結婚<br>卒業  |
|     | 仕事           | 家庭・他      |

### 資料4 3回生 女性

「具なし」ケースの典型例（仕事を一旦退職）

|     |                     |                         |
|-----|---------------------|-------------------------|
| 70代 |                     |                         |
| 60代 | 仕事をやめる              | 旅行に行く                   |
| 50代 |                     |                         |
| 40代 |                     |                         |
| 30代 | 仕事を始める              | 趣味を楽しむ                  |
| 20代 | 仕事を一旦やめる<br>大学卒業・就職 | 出産・子育て<br>結婚<br>一人暮らし開始 |
|     | 仕事                  | 家庭・他                    |

## 資料5 2回生 女性

ケアマネジャーを目指すキャリアプランを持っているケース。

|     |                                  |  |
|-----|----------------------------------|--|
| 70代 |                                  |  |
| 60代 | 退職                               |  |
| 50代 | ケアマネジャーとして                       | 子育ても落ち着くと思うので自分の時間を大切にしたい                                    |
| 40代 | バリバリ働く!!                         |  |
| 30代 | 36歳くらいに仕事に復帰<br>結婚・子育てで仕事から少し離れる | 30歳で結婚して、子どもは2人くらいほしい。0～2歳のうちは育児休暇をとって子育てに専念したい。3歳から保育所に預ける。 |
| 20代 | 28歳 ケアマネジャー資格取得<br>22歳 社会福祉士資格取得 |  |
|     | 仕事                               | 家庭・他   |

## 資料6 アンケート用紙原紙

|     |    |      |
|-----|----|------|
| 70代 |    |      |
| 60代 |    |      |
| 50代 |    |      |
| 40代 |    |      |
| 30代 |    |      |
| 20代 |    |      |
|     | 仕事 | 家庭・他 |

注

- 1 真田是（1996）「社会福祉の今日と明日」かもがわ出版
- 2 全国社会福祉協議会（1995）「福祉の職場研修マニュアル」
- 3 厚生労働省（2007）「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」  
の見直し（新人材確保指針）
- 4 （公財）介護労働安定センター 2012年10月1日時点
- 5 厚生労働省 2012年7月 時点

（やまだ むねひろ 佛教大学非常勤講師）